

保育所における主体的な問題解決行動を維持させるための 外部支援の在り方の検討

原 康行 井澤 信三

1 研究目的

保育所における特別な支援を必要とする子どもへの支援として、外部支援者による「巡回相談」等の相談事業が広がりを見せている。外部支援者による「巡回相談」等の支援では、個々の子どもや、一つのクラスの問題解決において有効性が示される一方、保育士の新たな問題への解決志向は生み出されにくく（森，2010）、保育所全体の支援力、主体的な問題解決力の向上につながりにくいと考えられた。

原（2014）は、問題への単発的な介入支援を進めるだけでなく、保育士とともに問題解決方法を考える継続的な取り組みの重要性を示し、外部支援者だけでなく、問題共有が容易で、迅速な対応、解決までのフォローアップ等が行える保育所内部の人材を内部コンサルタントとして活用することに注目した。内部コンサルタントに求められる「協働的自己効力感等」や「同僚への配慮・信頼感・問題解決志向などの援助特性」（谷島，2010）を兼ね備えた人材として主任保育士や特別支援コーディネーター等が考えられ、内部コンサルタントとしての役割を果たすことが期待できた。

原（2015）が示した①「外部支援者による保育所内研修会」の実施、②「外部支援者による保育評価及び助言機会」の設定は、保育所内部にいる内部コンサルタントを支援し、保育士の問題解決行動を促すものとなった。反面、1つの保育所に対して年間3回実施するこれらの取り組みは、外部支援者の介入頻度や依存度が高く、継続して取り組むことや市町村内にある多くの保育所を対象とした場合、実施の難しさが課題としてあげられた。

そこで、本研究では、外部支援者の介入頻度や依存度を下げる方略として、これまで行ってきた①「外部支援者による保育所内研修会」に変わり「内部コンサルタントが園内研修会」を実施すること、②外部支援者が直接、保育所を訪問し行っていた「保育評価及び助言機会」の回数を2回から1回に減らし、その代わりに、電子メールを用いた保育アドバイスを行うことを提案した。

これらの方略により、これまでに培ってきた保育所内の主体的な問題解決行動を維持させることができないかと考えた。保育所での1年間の実践を通し、方略の有効性と可能性、また課題について明らかにした。

2 研究方法

（1）調査対象

X県Y市内から私立A保育所1施設を抽出した。A保育所には、2013年度にY市主催の障害児等保育支援事業・スキルアップ研修（特別支援コーディネーター研修）を受講した

主任保育士（現 園長）が在籍していた。外部専門家の支援を受け、主任保育士が内部コンサルタントとして支援会議を進めてきた保育所であった。

本研究開始時の 2015 年 4 月において、A 保育所は総園児数 77 名、保育士数 14 名、全 5 クラスであった。特別な支援を必要とする園児数は 13 名、内、診断を受けている園児数は 4 名であった。

内部コンサルタントは、保育士歴 27 年、主任保育士経験 8 年の園長がその役割を果たした。

外部支援者は、執筆者であり、特別支援学校教員歴 21 年、保育所の巡回相談など、応用行動分析学に基づくコンサルテーションを行っていた。

（2）調査時期

2015 年 4 月上旬～2016 年 3 月下旬

（3）調査方法

1）内部コンサルタントによる保育所内研修会の実施と効果測定の方法

これまで、年度初めに 1 回、外部支援者が A 保育所を訪問し実施していた保育所内研修会（以下「園内研修会」）の講師を内部コンサルタントに移行した。内部コンサルタントが講師を務めることで、外部支援者への依存度を下げることがねらった。

園内研修会では、特別な支援を必要とする園児やそのクラス全体への支援について、これまでに当該保育所が見出してきた「支援の視点」を取り上げ説明し、共通理解をはかった。園内研修会の内容や進行方法については、主に内部コンサルタントが考え実施した。外部支援者は、事前に内部コンサルタントに対し、①「支援の視点」について一つずつ説明すること（全 7 項目）、②具体的な例をあげ説明すること、③参加者に「支援の視点」にそった具体例をあげてもらうことの 3 点を伝えた。

園内研修会後、参加者に質問紙（執筆者作成）調査を実施し効果を測定した。質問紙の内容は、内部コンサルタントの「支援の視点」の説明方法や、参加者の理解度、参加における有益感等を問うものであった。

2）外部支援者による電子メールでのアドバイス機会の設定と効果測定の方法

これまで、A 保育所では、3 歳児、4 歳児、5 歳児の 3 クラスにおいて特別な支援を必要とする園児やクラス全体の支援力、保育力向上を目的に年間 4 回の支援会議を実施していた。内 2 回に外部支援者が参加し、保育評価及び助言を行っていた。今年度は、外部支援者の参加を年 1 回に減らし、直接支援に変えて、年 2 回、ビデオで撮影された保育と支援会議の様子を外部支援者が視聴し、電子メールを用いてアドバイスやコメントを行う機会を設定した（Table 1）。

Table 1 A 保育所における支援会議及び電子メール支援 日程

支援会議	参加者	3 歳児クラス	4 歳児クラス	5 歳児クラス
第 1 回支援会議	保育士のみ	7月2日	7月1日	6月29日
電子メールでの保育コメント		7月7日	7月9日	7月8日
第 2 回支援会議	外部支援者参加	7月30日	7月30日	7月30日
第 3 回支援会議	保育士のみ	12月10日	11月13日	11月19日
電子メールでの保育コメント		1月17日	12月22日	12月23日

外部支援者による保育コメントに関する効果測定として、質問紙（執筆者作成）調査を行った。質問紙の内容は、①読みやすさや理解のしやすさなど保育コメント自体の評価項目、②保育コメントが課題整理や課題解決に有効に働き、新たな気づきを促したか等、保育士の意識変容に関する評価項目、③保育士の支援行動や相談行動の変化、保育に参加する園児の行動変化等、実際の行動変容を評価する項目であった（Table 5、Table 6、Table 7）。

3) 内部コンサルテーションの維持、主体的な問題解決行動の維持に関する効果測定の方法

①最終支援会議の発話分析

内部コンサルタントによる園内研修会の実施、外部支援者による電子メールでのアドバイス機会の設定が、有効な支援を見出す話し合いに影響したかについて、11月から12月に実施した最終支援会議内の発話から分析を行った。

支援会議を実施した3歳児、4歳児、5歳児の3クラスそれぞれの支援会議の発話を逐語録に起こし、文字数により発話量を数値化した。発話内容は、「問題同定」「解決案」「会話促進」「質問」「方法説明」に分類し（Table 2）、会議内での参加者の発話量、発話率を比較分析した。

Table 2 支援会議における発話カテゴリー		
上位カテゴリー	下位カテゴリー	評価項目
問題同定	状況共有	問題や状況を共有するため説明
	問題分析	問題や状況のとらえ方の提示
解決案	視点提供	解決に向けた方向性の提示
	具体的な支援	具体的な支援方法の提示
	整理	これまでに話された解決案内容のまとめ
	同意	解決案に対する同意
会話促進		発話意図を明確化する相づち
質問	オープン	相手の考えを限定せず引き出す質問
	クローズ	限定された答えを求める質問
方法説明	会議の目的・方法	支援会議の目的や進め方に関する説明や質問
	支援の視点	「支援の視点」に関する説明や質問

また参加者の発話内容がビデオ撮影した保育場面の内容や事実と関係した内容であるか、当該保育所が見出してきた「支援の視点」に沿った内容であるかを分析した（Table 3）。

Table 3 「ビデオ事実」「支援の視点」の分析対象カテゴリーと評価項目		
分析対象カテゴリー	分析内容	評価項目
問題同定	ビデオ事実	適 合：ビデオに映った事実に関する内容
		非適合：ビデオに映っていない内容
解決案	支援の視点	適 合：「支援の視点」に合致した内容
		非適合：「支援の視点」に関係しない内容
視点提供		
具体的な支援		
整理		
同意		

②「校内意識及び行動アセスメント（植木田・小林・笹森，2009）」

内部コンサルタントによる園内研修会の実施、外部支援者による電子メールでのアドバイス機会の設定が、保育所全体の特別支援に関する意識及び行動変容に影響したかについて「校内意識及び行動アセスメント」を用い分析を行った。

全保育士の自己効力感の平均値の変化、特別支援に関する問題への解決行動「コミュニケーション」・「相談行動」、特別な支援が必要な子ども等への「気づき」・保育所内外に相談や支援を希求する「コンサルテーションニーズ」など、それぞれの領域で2013年度、2014年度の数値と比較し分析した。

3 結果と考察

(1) 内部コンサルタントによる保育所内研修会の実施

内部コンサルタントを講師として実施した園内研修会について、事後質問紙調査を行った (Table 4)。

問 1、内部コンサルタントが実施した園内研修会において①「支援の視点」の理解が深まったと解答した保育士が 75%、③自らの理解を再確認できたと解答した保育士が 37.5%であった。問 2 [説明のわかりやすさ]、問 3 [説明の具体性]においても全ての保育士が内部コンサルタントの説明方法に肯定を示した。問 7、内部コンサルタントによる園内研修会の利点としてあげられた自由記述内容を分類すると、①支援ポイントの再確認、②自らの支援方法の研修機会など、研修会場での学びがあげられた。またその後の③支援会議の話し合いを明確化することや、④会議等の趣旨理解にも有効であったと示されていた。

これらの結果から、内部コンサルタントは、具体的でわかりやすい説明を行い、参加保育士と共に支援を考えられる園内研修会を実施できたと判断できた。また、ほとんどの保育士が当該保育所が見出してきた「支援の視点」について理解を深められたと感じられており、研修会の目的を達成できたと考えられた。

Table 4 内部コンサルタントによる保育所内研修会に関する質問紙調査の結果

1. 内部コンサルタントによる「支援の視点」に関する園内研修会で感じたことを選べ	選択率		
①「支援の視点」の内容について理解が進んだ	75.0%		
②「支援の視点」について、自分なりの解釈や思い込みがあると気付いた	12.5%		
③「支援の視点」に関する理解は間違っておらず、再確認できる機会となった	37.5%		
④研修をしなくても、十分理解できていると感じた	0.0%		
⑤余計にわかりにくくなった	0.0%		
⑥その他	0.0%		
2. 「支援の視点」に関する研修で、内部コンサルタントの説明はわかりやすかった	肯定	どちらでもない	否定
	100%	0%	0%
3. 内部コンサルタントは「支援の視点」にそった具体例を示していた	肯定	どちらでもない	否定
	100%	0%	0%
4. 自分自身が、会議の中で「視点の視点」にそう具体例を話したり、思い浮かべられた	肯定	どちらでもない	否定
	62.5%	37.5%	0%
5. 「支援の視点」に関する研修会は、その後の支援会議に有効に働いたか	肯定	どちらでもない	否定
	100%	0%	0%
6. 支援会議に有効に働いたと感じる理由を選べ	選択率		
①自分自身の中で「支援の視点」が明確で、話す内容ポイントが理解できたため	62.5%		
②内部コンサルタントが、「支援の視点」を明示し、会議を進行したため	87.5%		
③支援会議参加者が「支援の視点」について共通理解し、話すことができたため	50.0%		
④その他	12.5%		
7. 「支援の視点」に関する園内研修会はどのような利点があると感じたか（自由記述）			
①支援ポイントの再確認			
・「支援の視点」を再確認することができた			
②自らの支援方法の研修機会			
・自分の苦手なところ、うまく行かない保育についてポイントを絞り、支援の方法を考えられた			
・あらゆる視点から、たくさんの意見を聞き、自分のこれからの保育にいかすことができる			
③話し合いの明確化			
・支援会議を行う前に「支援の視点」について話をしたので、会議では視点をより意識しながらビデオを見たり、話し合いをすることができた			
・「支援の視点」を明確に示して話を進められ、意識を持って会議に参加できた			
④会議等の趣旨理解			
・始めて参加する保育士にとって、支援会議の目的などが理解できたのでよかった			

※解答者総数は8名であった

(2) 外部支援者による電子メールでのアドバイス機会の設定

保育の様子、保育についての支援会議の様子を撮影したビデオを外部支援者が視聴し、電子メールの書面を通して支援方法についてアドバイスやコメントを行うコンサルテーションを年間2回実施した（Table 1）。

問1、問2、支援会議への参加不参加に関わらず、全員が保育コメントを読んだと答えた。また、問3、89%の保育士が保育コメントの長さ（A4、2～3枚）についてちょうど良いと答えた（Table 5）。

問4、問5[保育コメントの内容理解]、問7[保育コメントによる課題整理]、問8[保育コメントによる課題解決]、問9[保育コメントによる新たな気づき]では、肯定、弱肯定を示した保育士は89%から100%と高い割合となった。問10[支援行動の改善]保育コメントを受けて実際に自らの支援を工夫したり改善した保育士の割合は57%であった。また、問13[子どもの変化]保育コメントを受けた後、実際に子どもの保育参加の様子に変化があったと答えた割合は89%であった。問14[電子メールでの保育コメントの希望]全員の保育士が来年度も電子メールでのアドバイスを希望した（Table 6）。

Table 5 外部支援者によるメールでのアドバイスに関する質問紙調査の結果1

Table 3 外部支援者によるケア・ワークの質に関する質問紙調査の結果 1					
1. 参加した「保育・支援会議」に関する「保育コメント」を読んだか	読んだ 100%	読まなかった 0%			
2. 参加しなかった「保育・支援会議」に関する「保育コメント」は読んだか	読んだ 100%	読まなかった 0%			
3. 「保育コメント」の長さ（A4 2～3枚）は、適当だったか	長い 11%	少し長い 0%	ちょうどよい 89%	少し短い 0%	短い 0%

※設問に該当する解答者総数は、設問1は8名、設問2は6名、設問3は9名であった

Table 6 外部支援者によるメールでのアドバイスに関する質問紙調査の結果2

	肯定	弱肯定	どちらでもない	弱否定	否定
4. 参加した「保育・支援会議」に関する「保育コメント」の内容は、理解できたか	75%	25%	0%	0%	0%
5. 参加しなかった「保育・支援会議」に関する「保育コメント」の内容は理解できたか	33%	67%	0%	0%	0%
6. 「保育コメント」は、写真や図などを含め、読みやすい内容だったか	89%	11%	0%	0%	0%
7. 「保育コメント」により、保育上の課題が「整理」できたか	33%	67%	0%	0%	0%
8. 「保育コメント」により、保育上の課題は「解決」されたか	33%	56%	11%	0%	0%
9. 「保育コメント」により、保育上の「新たな気づき」はあったか	78%	22%	0%	0%	0%
10. 「保育コメント」を受けて、具体的な支援の工夫や改善を行ったか	43%	14%	43%	0%	0%
11. 「保育コメント」を受けて、保育について、担当者同士や主任保育士、園長と話す機会は（以前と比べ）変化（回数・時間）したか	22%	56%	22%	0%	0%
12. 「保育コメント」を受けて、保育について、担当者同士や主任保育士、園長と話す内容（視点）が明確になったと感じるか	33%	56%	11%	0%	0%
13. 「保育コメント」を受けて、子どもの保育への参加の様子が変わったか	11%	78%	11%	0%	0%
14. 来年度、「メールでのコメント・アドバイス」を希望するか	44%	56%	0%	0%	0%

※設問に該当する解答者総数は、設問4は8名、設問5は6名、設問10は7名、その他の設問は9名であった

電子メールでの保育コメントの利点についての自由記述内容を分類すると、①保存性、②コメントのわかりやすさ、③視覚効果の有効性、④新たな視点の提供、⑤明確な評価、⑥再考察のツールとしての役割があることが明らかになった。保育コメントが紙面として残っているため読み返し確認できることや、保育コメントが送られてきたことをきっかけに、再度「支援の視点」について話し合う機会が生み出されることもわかった（Table 7）。

Table 7 外部支援者によるメールでのアドバイスに関する質問紙調査の結果 3

15. 「保育コメント」の良かった点はどこか（自由記述）

- ①保存性
 - ・聞き漏らすことがない
 - ・紙面に残るのでいつでも読み返せる
 - ・何度も読み返せる
- ②コメントのわかりやすさ
 - ・保育の良い点が明確に示されている
 - ・どこか、どう良かったのかが明確に書かれていてわかりやすい
 - ・コメント、アドバイスがわかりやすい
 - ・わかりやすい
- ③視覚効果の有効性（写真や図の組み合わせのわかりやすさ）
 - ・コメントに関連する保育場面の写真を掲載してくれているので、イメージしやすい
 - ・写真とコメントがあるので理解しやすい
 - ・写真とコメントが対になっているので、この場面でのアドバイスだと思い返せる
- ④新たな視点の提供
 - ・「〇〇すると△△になりますね」等、支援の（因果）関係を書いているのでわかりやすい
 - ・保育士たちだけでは考え出せないアイデアを書いてくださることが多いので勉強になる
 - ・子どもへの支援のポイントが勉強になった
 - ・自分の保育で足りない部分がよく分かり勉強になった
 - ・支援一つで、保育がスムーズに、子どもたちが迷わず活動できることがわかった
- ⑤明確な評価
 - ・良いところはしっかり褒めてくださっているのが嬉しい
- ⑥再考察のツールとしての役割
 - ・自分の考えと比較できる
 - ・「支援の視点」に沿ってもう一度考え、見直すことができる
 - ・メールコメントの文章を見ながら、問題点について再度話し合いができる

16. 「保育コメント」の改善点はどこか（自由記述）

- ・改善したほうが良い点について、もう少し厳しいコメントを書いていた方が良いでしょう
- ・「支援の視点」に分けて書いてある部分は、簡潔に箇条書きがわかりやすいように思う

※設問15、16に該当する解答者総数は9名であった

これらの結果から、電子メールを用いて保育に関するアドバイスやコメントを行うことでも、保育士が抱える保育上の課題を整理し、新たな気づきを生むことが確認できた。

他方で、保育士自身が実際に課題解決に向けた行動を生起させた割合は 57%となり、支援行動を起こすための工夫や仕掛けが求められていることも明らかになった。保育コメントが支援を再考察するツールとしての役割を示す中で、例えば、保育コメントが送られてきた機会を利用し、内部コンサルタントがちょっとした会話場面をとらえ、保育士の具体的な支援イメージを整理することで、実際の課題解決行動の生起につながるのではないかと考えた。

(3) 内部コンサルテーションの維持、主体的な問題解決行動の維持

内部コンサルタントによる園内研修会の実施、外部支援者による電子メールでのアドバイス機会の設定等の取り組みを通して、支援会議が有効な支援を見出す機会となり、保育士や保育所全体の主体的な問題解決志向の形成や行動の維持に影響したかについて、支援会議での発話の分析、保育所全体の意識変容調査を行い検証した。

1) 最終支援会議の発話分析

11月から12月に実施した3歳児クラス、4歳児クラス、5歳児クラスそれぞれの最終支援会議を対象に発話内容の分析を行った。

有効な支援に関する話し合いが行われたと判断する基準は、①撮影した保育ビデオの内容や事実から逸脱せず話が進められていること、②当該保育所が見出した「支援の視点」に沿った発話であることとした。

Table 8 支援会議内の「支援の視点」「ビデオ事実」に関する発話率

	2013. 11 第9回会議	2014. 11 第4回会議	2015. 11～12 第3回会議
「ビデオ事実」に関する発話率	34% (4歳児)	93% (3歳児) 96% (4歳児)	95% (3歳児) 100% (4歳児) 95% (5歳児)
「支援の視点」に関する発話率	42% (4歳児)	61% (3歳児) 59% (4歳児)	85% (3歳児) 57% (4歳児) 86% (5歳児)

2015 年度、各クラスの「ビデオ事実」に関する発話率は、全クラスにおいて 95%以上の高い割合になった。保育士の思い込みや想像で話を進めるのではなく、保育ビデオの事実に基づく話し合いが進められたことが分かった。また、当該保育所が見出してきた「支援の視点」に関する発話率は、4 歳児クラスが 2014 年度とほとんど変わらない 57%で維持され、他の 2 クラスは 85%、86%と高い割合になった (Table 8)。

これらの結果から、支援会議の中で事実に基づく有効な支援方法について話し合いがなされたと推測できた。

支援会議において、参加する保育士自らが問題を分析でき、解決案を提示できることが、主体的に問題解決を進められている状態だと考えられる。支援会議の中での、「ビデオ事実」に基づき「支援の視点」にそった保育士の「問題同定/問題分析」、「解決案」の発話割合がどのように変化しているかを分析した。2014 年度は 27%程度の発話率であったのが、2015 年度では 4 歳児クラスが 26.3%と維持され、他の 2 クラスは 32%を超える割合となった。これらの結果から、支援会議における保育士の主体的な問題解決行動が形成、維持されていることが示された (Table 9)。

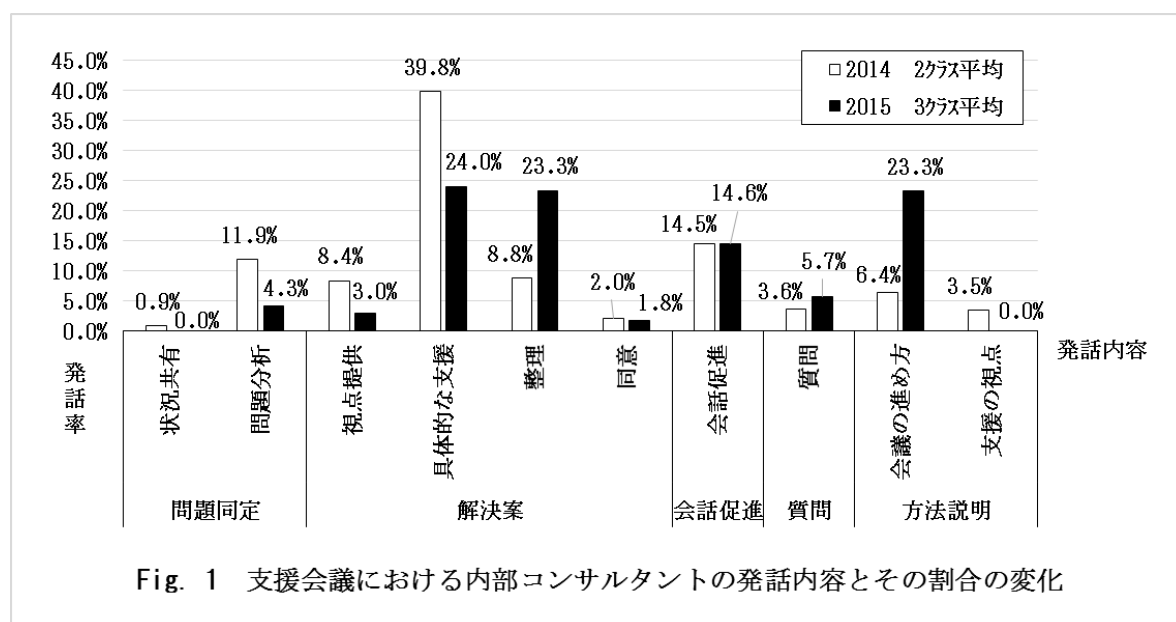
Table 9 支援会議における保育士の「問題同定・問題分析」「解決案」に関する発話率

2014. 11 第4回会議	2015. 11～12 第2回会議
27.3% (3歳児クラス・2780語/10172語)	32.3% (3歳児クラス・3185語/ 9859語)
27.2% (4歳児クラス・1753語/ 6454語)	26.3% (4歳児クラス・3615語/13723語)
	32.1% (5歳児クラス・2307語/ 7185語)
27.25% (2クラス平均)	30.25% (3クラス平均)

また、支援会議における内部コンサルタントの発話内容の割合に注目してみると、「問題分析」の発話割合が 2014 年度クラスの平均で 11.9%であったのが、2015 年度クラスの平均では 4.3%と下げ、「解決案」の下位項目である「具体的な支援」に関する発話が 39.8%から 24.0%に下げていることがわかった。また「解決案」の内容を「整理」する発話が 8.8%から 23.3%に増えていた。参加者に発言を促す「質問」における発話が 3.6%から 5.7%と増えた。「質問」における発話率は数値的には小さな増加であるが、「質問」発話は他の発話と比べ多くのことばを用いることが少ないとも考えられ、その変化に注目する必要があると考えられた。このようなことから、内部コンサルタントは、問題分析や具体的な支援に関する発話を少なくし、保育士への質問を多くするなどして、保育士の問題

解決に向けた発話を促す会議環境を生み出していたと理解できた。

また、会議の目的や進め方を説明する内部コンサルタントの発話も増えている。参加者が目的を共通理解することで、発言しやすくなっているとも考えられた（Fig. 1）。



2) 「校内意識及び行動アセスメント」による保育所全体の意識及び行動変容

「校内意識及び行動アセスメント（植木田・小林・笹森，2009）」を利用し、保育所全体の特別支援に関する意識及び行動変容を分析した。

外部支援終了時、2015 年 11 月の全保育士の自己効力感の平均値は 17.3 ポイント（最高値 25 ポイント）であった。2013 年度の 17.0 ポイント、2014 年度の 17.4 ポイントと比較しても大きな差は認められなかった。2014 年度の取り組みを進める中で、特別な支援を必要とする子どもに対応できると考える保育士の自己効力感は維持されたと考えられた。

保育所内での特別支援に関する問題への解決行動としての、相談「コミュニケーション」や実際の「行動」生起を示す領域の数値は、2015 年度は 29.5 ポイント（最高値 40 ポイント）となり、2013 年度は 30.0 ポイント、2014 年度は 28.0 ポイントであった。昨年度と比較すると 1.5 ポイントの伸びが見られた。特別な支援が必要な子ども等への「気づき」・保育所内外に相談や支援を希求する「コンサルテーションニーズ」を示す領域では 2015 年度は 29.0 ポイント（最高値 40 ポイント）となり、2013 年度は 31.0 ポイント、2014 年度は 28.0 ポイントであった。昨年度と比較すると 1.0 ポイントの伸びが見られた。

それぞれの領域においても今年度の取り組みを進めてきた中で、その意識や行動を維持できたと考えられた（Table 10）。

Table 10 校内の意識及び行動アセスメント結果

	2013. 11	2014. 11	2015. 11
自己効力感（平均）	17.0	17.4	17.3
コミュニケーション・行動（中央値）	30.0	28.0	29.5
気づき・ニーズ（中央値）	31.0	28.0	29.0

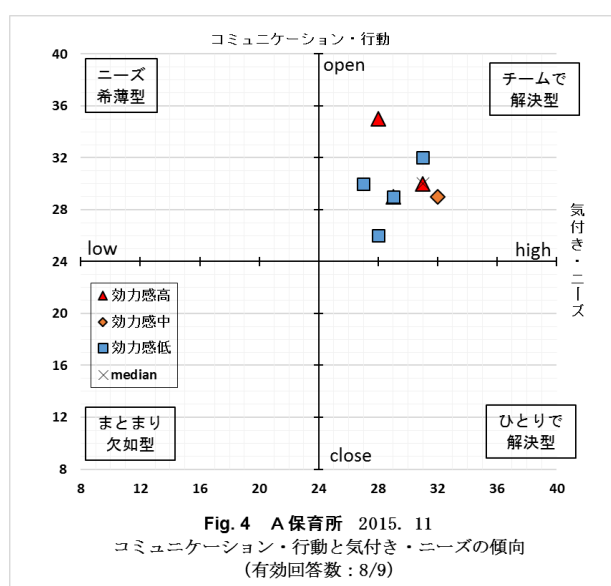
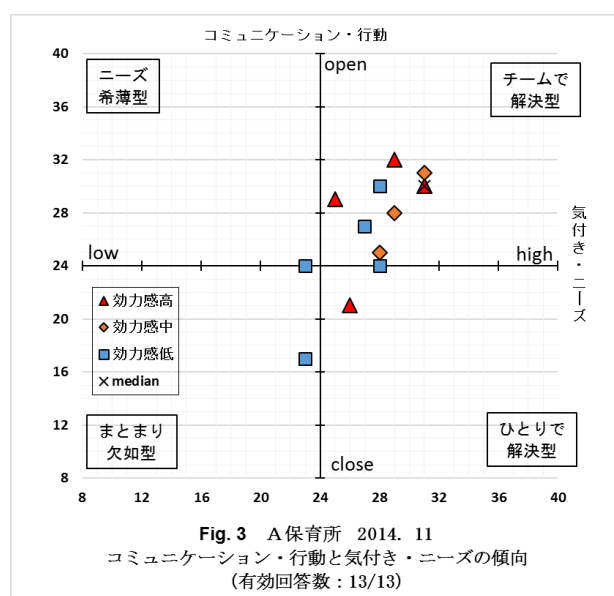
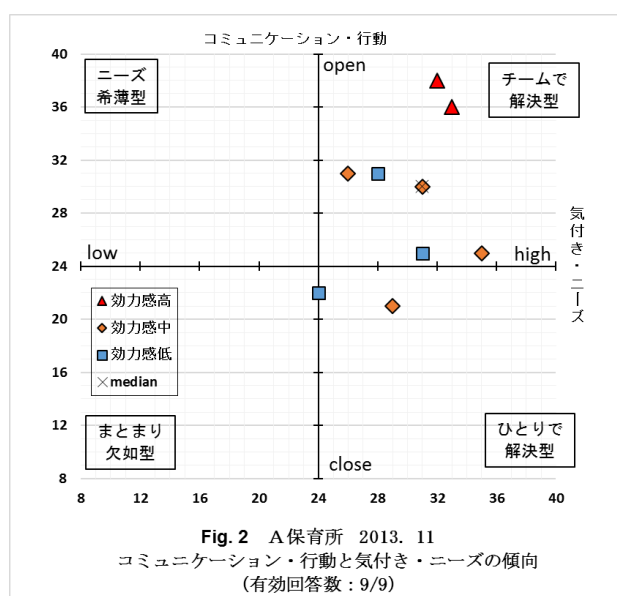
自己効力感の最高値は25.0ポイント、その他は最高値40.0ポイント

これらの結果を「コミュニケーション・行動と気付き・ニーズの傾向」グラフで示した (Fig. 2、Fig. 3、Fig. 4)。

グラフの▲は全保育士の平均より1ポイント以上自己効力感が高い保育士を示している。◆は平均値±1ポイント領域にある保育士で、自己効力感が中程度であることを示している。■は平均より1ポイント以上低い保育士で、相対的に自己効力感の低い保育士を示している。

2015年度のグラフ分布 (Fig. 4) をみると、「コミュニケーション・行動」領域、「気付き・コンサルテーションニーズ」領域の両方のポイントが高く、第1象限にすべての保育士がプロットされる結果となった。

これらの結果から、A保育所の特別支援に関する取り組みはチームで解決に向かえる力を兼ね備えてきたと考えられた。



4 まとめ

①「外部支援者による保育所内研修会」の実施、②「外部支援者による保育評価及び助言機会」の設定は、保育所内部にいる内部コンサルタントを支援し、保育所の主体的な問題解決行動を促す外部支援として有効であると示される一方、これらの取り組みにおける外部支援者の介入頻度や依存度は高く、継続して取り組むことや多くの保育所で展開する難しさが指摘された（原，2015）。そこで、本研究では、これまで行ってきた①「外部支援者による保育所内研修会」に変わり「内部コンサルタントの園内研修会」を実施すること、②外部支援者が保育所を訪問し行っていた「保育評価及び助言機会」の回数を減らし、電子メールを用いた保育アドバイスをを行うことにより、外部支援者の依存度を下げるとともに、これまで培ってきた保育所内の主体的な問題解決行動を維持できないかと考えた。

A保育所を対象とした1年間の実践研究の中で、内部コンサルタントによる園内研修会は、内部コンサルタントが具体的な支援例を取り上げ、共に支援を考える方法により、目的とした保育士の「支援の視点」への理解を深められた。また、電子メールを用いた保育コメントは、抱える保育上の課題を整理し、新たな気づきを生むことができた。さらに保育士自身が課題解決に向けた行動を生起させるために、保育コメントを受け取った機会をとらえ、内部コンサルタントが保育士に声をかけるなど、具体的な支援イメージを支える仕掛けが必要であることも検討できた。

支援会議における発話分析からは保育士の「問題分析」や「解決案」に関する発話が増える傾向にあり、また、保育所全体の特別な支援に関する意識、行動も維持されていることが明らかになった。

これらの結果から、①「内部コンサルタントの園内研修会」の実施、②電子メールを用いた保育アドバイスの実施は、外部支援者の依存度を下げるとともに、これまで培ってきた保育所内の主体的な問題解決行動を維持させる有効な外部支援の方略であることが確認された。

最後に、今年度の実施した2つの方略が有効に働いた背景として、A保育所が2013年度から内部コンサルタントを中心に特別な支援に関する研修機会を立ち上げ、「支援の視点」を見出す取り組みを行ってきたことや、2014年度には「外部支援者による保育所内研修会」や「外部支援者による保育評価及び助言機会」を設定し、研修を進めてきたことがあると考える。保育所における主体的な問題解決行動を形成し、維持させるためには、目の前にある問題だけに対処する単発的な取り組みではなく、外部支援者等を活用した継続的な取り組みが重要であり、保育所内の主体的な問題解決を進められる保育士や内部コンサルタントを育成することにつながると考えられた。

これらの取り組みが、一つの保育所だけでなく多くの保育所で進めることができ、地域の支援力を高める有効な方法であるかの検証は今後の研究課題としたい。

〈引用文献〉

- 原康行（2014）保育所における主体的な問題解決を促す外部支援のあり方に関する研究－内部コンサルテーションを機能させる方略－．兵庫教育大学大学院学校教育研究科修士論文（未公刊）
- 原康行（2015）保育所における主体的な問題解決を促す外部支援モデルの有効性についての研究．兵庫教育大学と大学院の同窓会との共同研究論文集 学校教育コミュニティ第5号，41-47.
- 森正樹（2010）保育・教育現場の主体的課題解決を促進するコンサルテーションの研究－特別支援教育巡回相談の失敗事例の検討から－．宝仙学園短期大学紀要（35），39-49.
- 谷島弘仁（2010）教師が学校コンサルタントに求める援助特性と教師自己効力感の関係．学校心理学研究 10(1)，41-52.
- 植木田潤・小林倫代・笹森洋樹（2009）学校コンサルテーションに関わる「校内の意識および行動アセスメント(試案)」の作成．国立特別支援教育総合研究所教育相談年報 30，13-22.